

# Hovedoppgjøret 2022- nasjonalt og lokalt

Medlemsmøte 10.11.2022

[Berit.Bratholm@usn.no](mailto:Berit.Bratholm@usn.no)



# 2 nivåer; nasjonalt og lokalt

## ***FF, nasjonalt:***

Arbeidsprogram 2022-2024

## *Staten:*

**Hovedtariffavtalen**

## ***FF, lokalt:***

Medlemsmøter (21.4.2022,  
22.8.22)

## *USN:*

**Lokal lønnspolitikk**

# Forskerforbundet- lønns- og arbeidsvilkår



- Representantsskapsmøte 21.-22.10.21:
- Vedtekter- gjeldende fra 22.10.21:
- § 7: Rep møte vedtar:
  
- Forskerforbundets verdiplattform og arbeidsprogram 2022-2024

# FF: Verdiplattform



- **Verdiplattform**
- Formål og grunnverdi:
- *FF skal bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forsknings- og kunnskapssektoren og ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser.*
- Virkemidler:
- *... fremme åpenhetskultur mellom alle ledd i forbundet.*

# FF: Arbeidsprogram

FF arbeider for:

*Utdanning, kunnskap, kompetanse,  
ansvar, innsats og resultater skal gi  
lønnsmessig utvikling*

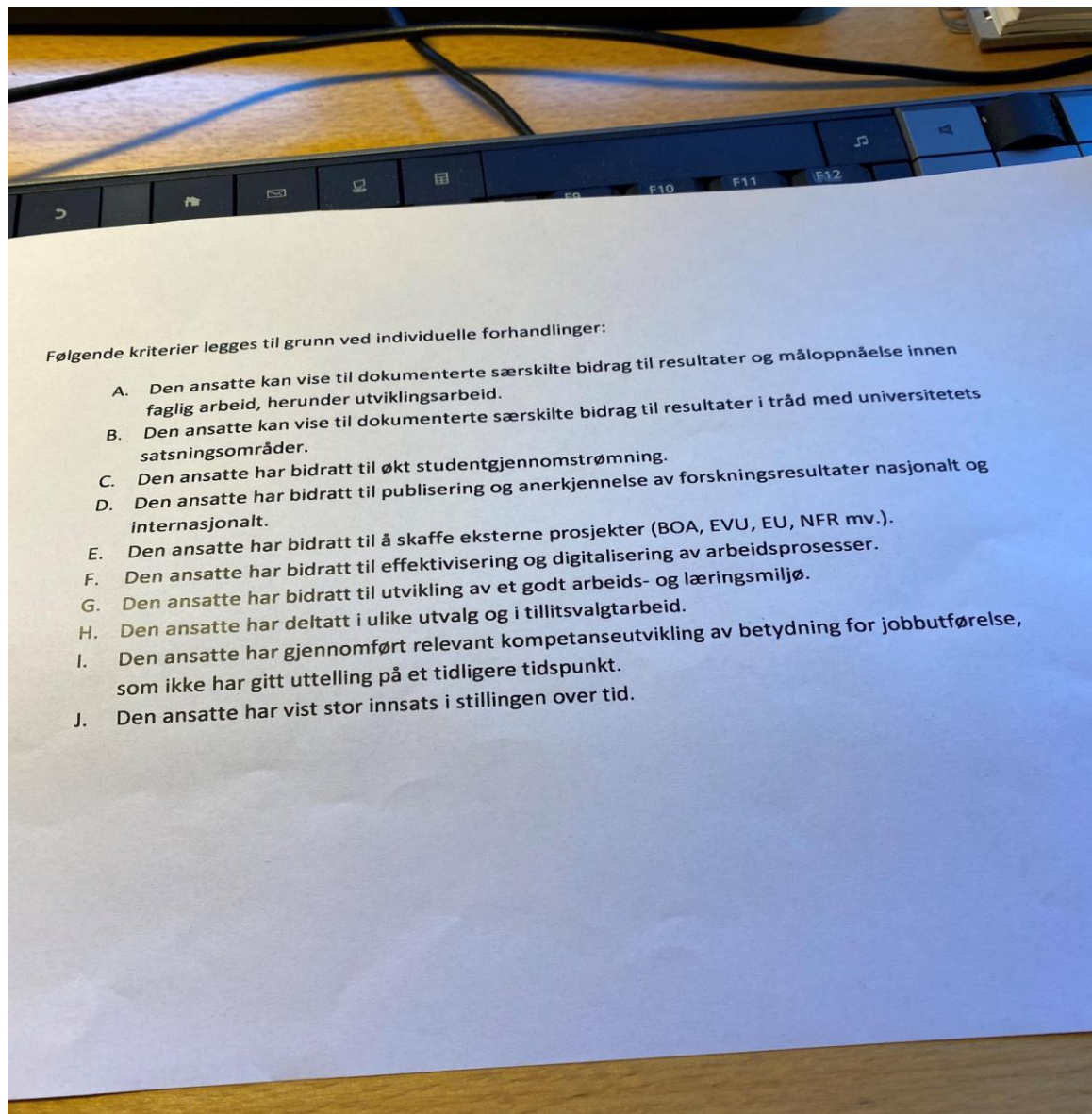
*En faglig karriere skal gi like gode  
lønnsmuligheter som en lederkarriere.*

Lokal  
innretning ved  
USN-  
forutsetninger  
for oppgjøret:

- Lokal lønnspolitikk USN (19.8.21)
- FF lønnspolitikk (21.10.21)
- Drøftinger i FF-USN styre
- Drøftinger med medlemmer (22.8.22)
- Forhandlingsdelegasjon FF
- Samarbeid med andre fagforeninger USN

# USN- lokal lønnspolitikk (19.8.21)

- Partene er enige om at den *lokale lønnspolitikken* skal være gjenstand for utvikling over tid i samarbeid mellom universitetets ledelse og tjenestemannsorganisasjonene.
- Utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar hensynstas.



Følgende kriterier legges til grunn ved individuelle forhandlinger:

- A. Den ansatte kan vise til dokumenterte særskilte bidrag til resultater og måloppnåelse innen faglig arbeid, herunder utviklingsarbeid.
- B. Den ansatte kan vise til dokumenterte særskilte bidrag til resultater i tråd med universitetets satsningsområder.
- C. Den ansatte har bidratt til økt studentgjennomstrømning.
- D. Den ansatte har bidratt til publisering og anerkjennelse av forskningsresultater nasjonalt og internasjonalt.
- E. Den ansatte har bidratt til å skaffe eksterne prosjekter (BOA, EVU, EU, NFR mv.).
- F. Den ansatte har bidratt til effektivisering og digitalisering av arbeidsprosesser.
- G. Den ansatte har bidratt til utvikling av et godt arbeids- og læringsmiljø.
- H. Den ansatte har deltatt i ulike utvalg og i tillitsvalgtarbeid.
- I. Den ansatte har gjennomført relevant kompetanseutvikling av betydning for jobbutførelse, som ikke har gitt uttelling på et tidligere tidspunkt.
- J. Den ansatte har vist stor innsats i stillingen over tid.

# Kriterier kravskjema



# Om selve forhandlingene ved USN 2022

## **Allianser:**

Internt FF, samarbeid øvrige fagforeninger,  
motparten (ledelsen)

## **Faktorer under forhandlingene:**

Kunnskapsgrunnlag- usikkert

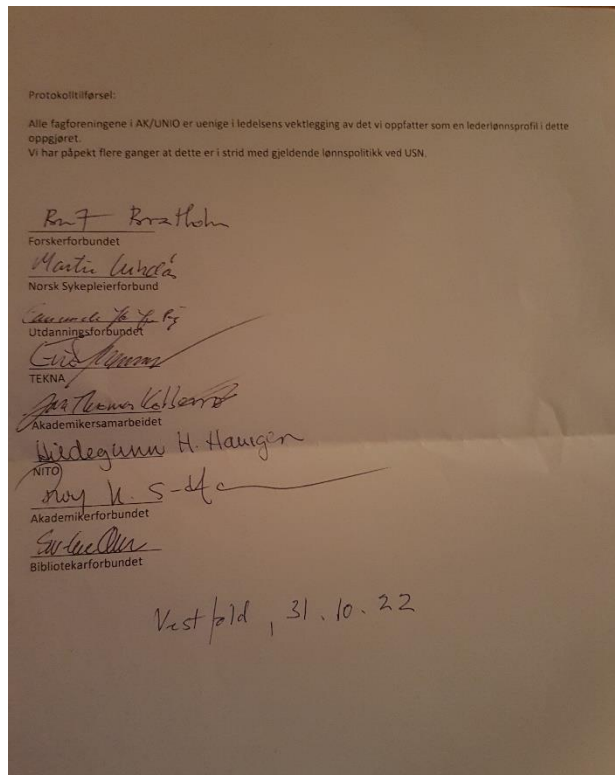
Prosess- ulike tolkninger av teksten i lokal  
lønnspolitikk

Spilleregler- varierte

## Forutsetninger- kunnskapsgrunnlag

- USN- Vedlegg lønnspolitikk;  
Stillingskodebeskrivelser
- Statistikk- lokal lønnsutvikling-  
forhandles over en lengre periode- ca  
3 år
- Sammenliknbare stillingsgrupper;  
bachelor, master, phd
- TA ansatte- vitenskapelig ansatte

# Protokoll 31.10.22



- «Alle fagforeningene i AK/UNIO er uenige i ledelsens vektlegging av det vi oppfatter som en *lederlønnprofil* i dette oppgjøret.
- Vi har påpekt flere ganger at dette er i strid med gjeldende *lønnspolitikk ved USN*»

# Etter forhandlingene

## **Informasjon**

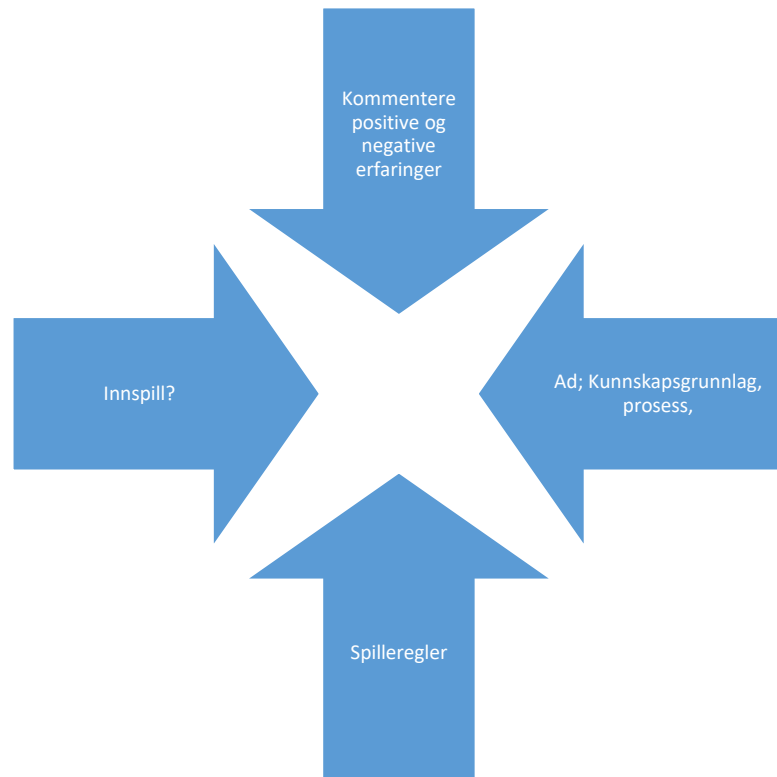
- Inforutiner om resultatet varierer
- Begrensninger i erfaringsdeling

## **Oppretting/ «reparering»**

- Fremme 2.5.3
- Legge inn individuelt krav i samråd med leder/tillitsvalgt.

# Evalueringssmøte med ledelsen

## Strategisk bruk av evalueringssmøte



- Spm om lønn er et arbeid som vi tv arbeider med året rundt.
- Nyansettelse, etter 12 mnd, ved opprykk, ved overgang til ny arbeidsavtale ....